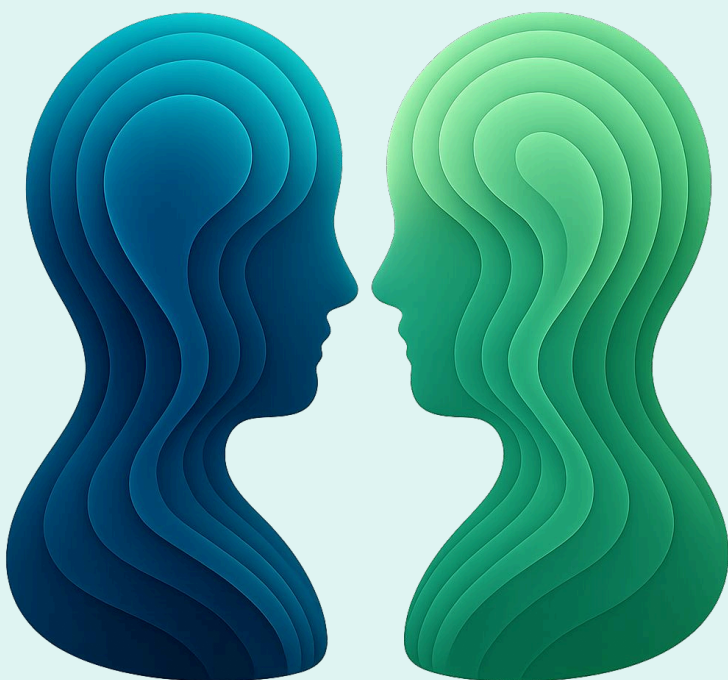


ONGEMAKKELIJKE GESPREKKEN VOEREN

Hoe creëer je doorbraken door er niet omheen te draaien?

Inspiratie uit The Change Studio | Nr 4



HOE DOE
JE DAT?



DE PRAKTIJK

SITUATIE 1

Tijdens een discussie klinkt opeens een lastige gewetensvraag. Een ongemakkelijke stilte valt. De spanning stijgt. Tot iemand een grap maakt. Gelach alom. Je pakt weer terug op de discussie.

Je zit in een gesprek, maar jij en je gesprekspartner praten langs elkaar heen. Het lukt maar niet om elkaar te bereiken. Je besluit het onderwerp te parkeren tot het volgende overleg.

SITUATIE 2

SITUATIE 3

Tijdens de jaarlijkse strategiebepaling worden steeds oude verhalen aangehaald. Soms van maanden of zelfs jaren terug. De energie lekt weg. Je wil vooruit. Behendig manoeuvreer je om de anekdotes heen.





De praktijk

KEN JE DAT?

We zijn vaak meesters in het vermijden van ongemak. Een relativerende opmerking, een grap, een snelle wisseling van onderwerp — allemaal manieren om spanning weg te nemen. Dat voelt prettig op de korte termijn, maar het belemmert de groei op de lange termijn. Juist in dat ongemak ligt informatie over wat ons tegenhoudt. Als we het aandurven om het wél aan te gaan, ontstaat er ruimte voor vertrouwen, beweging en echte vooruitgang.

Wanneer groei uitblijft omdat het echte gesprek vermeden wordt, is het tijd om te onderzoeken hoe je met spanning en ongemak omgaat. Daarover gaat dit boekje.

Hoe creëer je doorbraken door er niet omheen te draaien?



In alles wat je doet

ONZE VISIE

Waarom doen we het?

We doen het allemaal wel eens: het vermijden van ongemakkelijke situaties of gesprekken. Soms bewust, vaak onbewust. Ongemak is onvoorspelbaar en voelt daardoor bedreigend. We zijn bang voor frictie, emotie of gezichtsverlies. Zo hopen we harmonie te bewaren, maar juist daardoor verliezen we iets wezenlijks.

Het effect is duidelijk:

- We spreken niet uit wat ons écht bezighoudt en raken uit verbinding.
- We leren niet echt van elkaar.
- We verliezen vertrouwen – in elkaar én in het proces.

Zoals de Britse dichter en organisatie-denker [David Whyte](#) zegt:

“The courageous conversation is the one you don’t want to have.”

Volgens Whyte zijn juist deze gesprekken, die spanning of onzekerheid oproepen, het belangrijkste. Ze vragen om moed en openheid, omdat dáár ruimte ontstaat voor inzicht, groei en verandering.

Hoe kun je het herkennen?

Collega Arend Ardon beschrijft in *Doorbreek de cirkel!* hoe we subtiel ongemak vermijden. Hij noemt herkenbare strategieën met bijbehorende uitspraken, zoals:

- “We moeten het niet erger maken dan het is.” (relatieveerstrategie)
- “Jullie begrijpen het niet, ik zal het nog eens uitleggen.” (overtuigstrategie)
- “Hij is erg druk, ik kan het hem niet kwalijk nemen.” (non-interventiestrategie)

Let er maar eens op de komende tijd. Je zult zien hoe vaak we het échte gesprek ontwijken: we maken een grap, rationaliseren of schuiven het probleem vooruit. Voor je het weet, lijkt het gesprek te gaan over iets anders dan waar het werkelijk over gaat.

Wat zit er achter?

Ongemak triggert onze behoefte aan veiligheid. Ons brein zoekt voorspelbaarheid; spanning activeert reflexen van vechten, vluchten of bevriezen. Bovendien raakt ongemak vaak ons professionele zelfbeeld. We willen bekwaam, prettig en constructief overkomen.

In teams wordt dat versterkt door ongeschreven regels over wat 'bespreekbaar' is. Ironisch genoeg vermijden we spanning om de sfeer goed te houden, maar daardoor verdwijnt juist de echte openheid. Ongemak is geen probleem; het is een signaal dat er iets betekenisvols op tafel ligt.

Wat staat je te doen?

De eerste stap is bewustwording. Merk op wanneer je iets wilt weglachen of relativiseren. Slik je eerste reactie in en vraag jezelf af: *Wat gebeurt er bij mij? Wat denk of voel ik nu?*

Blijf bij dat gevoel zonder het direct op te lossen. Kun je het zien als een natuurlijk onderdeel van samenwerken en leren? Dáár ligt de ingang naar verandering: niet door het ongemak te vermijden, maar door er nieuwsgierig bij te blijven. Nieuwsgierigheid opent de deur naar begrip – voor jezelf, de ander en wat er werkelijk speelt.

Van daaruit kun je het ongemak bespreekbaar maken. Deel wat er in je omgaat als observatie of uitnodiging tot gesprek. Zo wordt het gesprek opener, eerlijker en waardevoller voor iedereen.

En je hoeft het niet alleen te doen. Ook als groep kun je leren anders met spanning om te gaan: door te oefenen, te reflecteren en nieuwe gespreksvormen uit te proberen. Op de volgende pagina vind je manieren om hier als team of organisatie praktisch mee aan de slag te gaan.



AAN DE SLAG

Ongemakkelijke gesprekken zijn nooit eenvoudig, maar juist daar ligt de kans voor echte groei en samenwerking. Hieronder twee praktische manieren om in je team constructief met ongemak om te gaan.

1. Bel in het midden

Doel: Ongemak signaleren en bespreekbaar maken.

Werkwijze: Bespreek eerst samen herkenbare strategieën om ongemak te vermijden, zodat iedereen ze leert herkennen. Spreek daarna af dat wanneer iemand spanning of een defensieve reactie opmerkt, dit met een hoorbaar of zichtbaar signaal wordt aangegeven. Bijvoorbeeld een bel of knop. Neem dan kort pauze in het gesprek om met nieuwsgierigheid te onderzoeken wat er speelt: waar komt het ongemak vandaan en wat raakt ons hier? Zo wordt spanning niet weggedrukt, maar benut als ingang voor een open gesprek over wat er onder de oppervlakte leeft.

Effect: Het team ontwikkelt meer bewustzijn van verdedigingsreacties, creëert ruimte voor reflectie en voorkomt dat ongemak onbespreekbaar wordt.

2. Nieuwe vormen van uitwisseling

Doel: Iedereen een stem geven en perspectieven zichtbaar maken.

Werkwijze: Vervang het standaard rondje in een overleg eens door een alternatieve werkvorm, zoals een schaalwandeling van “helemaal eens” tot “helemaal oneens”. Iedereen kiest fysiek een plek die zijn of haar mening weergeeft. Zo worden alle perspectieven zichtbaar, ook van degenen die normaal weinig zeggen. Dit maakt verschillen bespreekbaar en helpt samen te onderzoeken waar overeenstemming of spanning zit.

Effect: Maakt meningen zichtbaar, verlaagt de drempel tot deelname en versterkt het gedeelde begrip in de groep.

Draai er niet langer omheen: experimenteer met deze werkvormen. Begin klein, wees nieuwsgierig en oefen regelmatig. Door het ongemak bespreekbaar te maken, ontstaat ruimte voor vertrouwen, gezamenlijke verantwoordelijkheid en echte verandering.



Auteur: Tim van der Meij

Tim van der Meij, partner bij The Change Studio.

Samen "onschuldigen". Oftewel, met een open blik en zonder oordeel de situatie te beschouwen. Dat is een van de belangrijkste sleutels tot verandering. Hoe meer we ons realiseren dat we vaak gevangen zitten in onze eigen denkpatronen en leren hoe we elkaar daarbij kunnen helpen, hoe effectiever en leuker het wordt om samen te werken. "Daar kom ik iedere dag mijn bed voor uit en draag ik graag aan bij."



Over The Change Studio

The Change Studio is een bureau dat inspirerende trajecten begeleidt op het gebied van verandering, leiderschap en samenwerking. Wij geloven dat echte vernieuwing alleen ontstaat langs een vernieuwende weg. We onderscheiden ons door de combinatie van ijzersterke inhoud en grensverleggende aanpakken. We ontwikkelen vanuit onze benadering steeds maatwerk voor en met onze opdrachtgevers. Hun unieke vraag leidt tot een unieke combinatie van inhoud en vorm. We dragen actuele kennis over, creëren onvergetelijke ervaringen, helpen patronen te doorbreken en dragen ons interventierepertoire over. Zo creëren we samen met onze opdrachtgevers duurzame ontwikkeling. Voor meer informatie: www.thechangestudio.nl.

Wil je eens verder praten over het bespreekbaar maken van spannende thema's? Neem dan gerust contact met ons op.



info@thechangestudio.nl



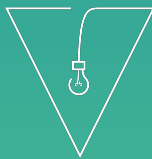
06 28 49 41 33



THE CHANGE STUDIO



LEAD



INSPIRE



CREATE